

میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت

شناختی در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی^۱

Levels of burn out and its relationship with certain demographic factors among faculty members of Shahid Beheshti University

M. Arefi: Assistant professor, Shahid Beheshti Uni.

E-mail: arefi6@gmail.com

M. Ghahramani: Assistant professor, Shahid Beheshti Uni.

M. Taheri: PhD student in Educational Management.

محبوبه عارفی: استادیار دانشگاه شهید بهشتی

محمد قهرمانی: استادیار دانشگاه شهید بهشتی

مرتضی طاهری: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی

چکیده

هدف: هدف پژوهش تعیین میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی در ابعاد مختلف تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی بود. **روش:** روش توصیفی و از نوع علی-مقایسه‌ای و نمونه ۱۵۶ (۱۱۶ مرد و ۴۰ نفر زن) عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی بود که به روش طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. داده‌های با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ-مقیاس معلمان (ماسلاچ، جکسون و لایتر، ۱۹۹۶) و پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی گردآوری و برای تحلیل داده‌ها از آزمون t برای گروه‌های مستقل و تحلیل واریانس یک راه استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی در بعد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت پایین‌تر از نمره‌های هنجار است، اما میزان عدم موفقیت فردی آن‌ها بالاتر از میانگین هنجار برای معلمان است. همچنین از میان متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، وضعیت تأهل، نوع استخدام، رشته تخصصی، سابقه کار و مرتبه علمی) تنها در متغیر وضعیت تأهل تفاوت معناداری بین شرکت‌کنندگان مشاهده شد و افراد مجرد تحلیل عاطفی بالاتری نسبت به افراد متأهل گزارش دادند. **نتیجه‌گیری:** اگرچه میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی در ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت پایین است، ولی حدود نیمی از آن‌ها نسبت به شغل خود احساس عدم موفقیت فردی می‌کنند.

Abstract

Aim: The aim of the present study was to determine the amount of burnout (emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal accomplishment) in academic faculty members in Iran. **Method:** The research method was causal-comparative and the sample consisted of 156 (116 male and 40 female) faculty members in Shahid Beheshti University selected based on classified randomized sampling with proportional allocation. Data was obtained using the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). A researcher made questionnaire was also used to obtain demographic data. t-test for independent groups and one way ANOVA were used to analyze the data. **Results:** Findings of this study showed that the degree of burnout in emotional exhaustion and depersonalization were lower than the norm. However, lack of personal accomplishment was higher than norm for teachers. Also, among demographic variables of age, sex, marital status, job experience, tenure status, major, and academic rank, only marital status had an effect: single members reported higher emotional exhaustion than their married counterparts. **Conclusion:** Although emotional exhaustion and depersonalization in faculty members is low but nearly 50 percent of them experience low personal accomplishment in their job.

کلیدواژه‌ها: اعضای هیأت علمی، فرسودگی شغلی، متغیرهای

جمعیت شناختی

Keywords: demographic factors, occupational burnout, faculty members

دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۱۰/۱۱؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۸۹/۳/۱۸؛ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۸/۷

مقدمه

اعضای هیأت علمی به سرعت درمی‌یابند که تدریس تنها بخش کوچکی از وظایف زیادی است که آن‌ها بر عهده دارند؛ انجام پژوهش، شرکت در انجمن‌ها و جلسات، امور مالی، موضوعات مربوط به دانشجویان و ساعت‌های طولانی کار بخش‌های دیگری از شغل آن‌ها را تشکیل می‌دهند. در نتیجه، فشار کاری زیاد، ناکامی و استرس می‌تواند آن‌ها را به سوی فرسودگی شغلی سوق دهد (ریچاردسون^۱، ۲۰۰۶).

فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که به عنوان یکی از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر استرس شغلی معرفی می‌شود. این اصطلاح برای نخستین بار در دهه هفتاد توسط فرویدنبرگر^۲ (۱۹۷۴)، به نقل از کامرچیرو^۳ (۲۰۰۸) برای توصیف کارکنان حیطة خدمات انسانی وضع شد. فرویدنبرگر واژه فرسودگی شغلی را به عنوان ناتوانایی برای عمل مؤثر در شغل و نتیجه حاصل از استرس‌های شغلی توصیف نموده است.

پژوهش در مورد فرسودگی، در آغاز دهه ۱۹۸۰ وارد حیطة آموزش گردید؛ از آن زمان پژوهش‌های متعددی در حیطة استرس و فرسودگی با تأکید بر کارکنان در بخش خدمات انسانی مثل کارمندان بخش‌های اجتماعی، پرستاران، معلمان، پزشکان، حقوقدانان و افسران پلیس انجام شده است. وجه مشترک چنین مشاغلی در این است که ماهیت کار می‌تواند در حد بالایی هیجانی و احساسی باشد. در رابطه با مشاغل آموزشی و از آن جمله اعضای هیأت علمی زمینه استرس هیجانی، بسیار بالا است؛ چراکه آن‌ها با انسان‌های متعدد در یک زمان، همراه با توقعات متعدد در زمان‌های آموزشی قابل توجه سر و کار دارند (راش^۴، ۲۰۰۴).

فرسودگی شغلی عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد به دلیل عوامل فشارزا و از نشانه‌های آن خستگی جسمی و عاطفی است. این نشانگان منجر به ایجاد خودپنداره منفی، نگرش منفی نسبت به شغل و بی‌تفاوتی در هنگام برقراری ارتباط با مراجعان می‌گردد. براساس نظریه فرسودگی شغلی (ماسلاچ، جکسون و لایتر^۵، ۱۹۹۶)، فرسودگی شغلی نشانگانی است که از سه مؤلفه تحلیل عاطفی^۶، مسخ شخصیت^۷ و موفقیت فردی^۸ تشکیل شده است. تحلیل

1. Richardson
2. Freudenberger
3. Comerchero
4. Rush
5. Maslach, Jackson & Leiter
6. emotional exhaustion
7. personal accomplishment
8. depersonalization

عاطفی، احساس خستگی و تحلیل منابع هیجانی فرد را در اثر کار با افراد نشان می‌دهد. این بعد از فرسودگی شغلی نشان‌دهنده تأثیر بنیادی مؤلفه استرس فردی در فرسودگی شغلی است (ماسلاچ، ۲۰۰۱). مسخ شخصیت، به واکنش‌های منفی، عیب‌جویانه یا بسیار غیرشخصی به سایر افراد در محیط کار اشاره دارد و نشان‌دهنده بعد بین‌فردی بودن فرسودگی شغلی است. موفقیت فردی کاهش‌یافته، نشان‌دهنده احساس کاهش در شایستگی و بهره‌وری فردی و پایین بودن باورهای کارآمدی فرد است، این مؤلفه بیانگر بعد خودارزیابی فرسودگی شغلی است (ماسلاچ و همکاران، ۱۹۹۶). همچنین شش عامل سازمانی که شامل حجم زیاد کار، کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض و تضاد ارزش‌های فرد و سازمان می‌شود در ایجاد فرسودگی مؤثر است (ماسلاچ، ۲۰۰۱).

فرسودگی یک موضوع جدی برای بسیاری از اعضای هیأت علمی است و در افراد مختلف به شیوه‌های گوناگون نمایان می‌شود. بسیاری از افرادی که در حیطه آموزش مشغول به کار هستند نشانه‌هایی از قبیل افزایش سردردهای ناگهانی و بیماری، استرس در روابط شخصی و حرفه‌ای، افسردگی و کاهش بهره‌وری را تجربه می‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند فرسودگی در بین اعضای هیأت علمی، آن‌ها را به سمت تدریس پایین‌تر از استاندارد، فقدان اشتیاق در پژوهش و سایر تکالیف شغلی، بی‌عاطفگی نسبت به امور دانشجویان، کاهش انعطاف‌پذیری و توانایی در به روز بودن آموخته‌ها در دنیای حرفه‌ای و کاهش توانایی‌های مدیریت کلاس سوق می‌دهد (چرنیس^۱، ۱۹۹۵؛ ماسلاچ، ۲۰۰۱؛ گنزالس و برنارد^۲، ۲۰۰۶).

مروری بر پژوهش‌ها در مورد فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی نشان می‌دهد، تعداد زیادی از آن‌ها در سراسر دنیا فعالیت‌های تدریس و هدایت پژوهش‌هایی را که بر عهده دارند بدون انرژی، اشتیاق، جدیت، یا هدفمندی خاصی انجام می‌دهند (گنزالس و برنارد، ۲۰۰۶؛ راش؛ ۲۰۰۴ و ریچاردسون، ۲۰۰۶). لاکریتز^۳ (۲۰۰۴) در یک مطالعه جامع در مورد اعضای هیأت علمی گزارش داد که حدود ۲۰ درصد آن‌ها فرسودگی شغلی بالایی را تجربه می‌کنند. به نظر امریک^۴ (۲۰۰۲؛ به نقل از بارتلی^۵، ۲۰۰۶) تقاضاهای بالا از اعضای هیأت علمی آن‌ها را به سوی تحلیل عاطفی سوق می‌دهد و کمک به آن‌ها برای پاسخگویی به تقاضاهای مختلف موجب کاهش تحلیل عاطفی به خصوص در بین زنان می‌شود. تالبوت^۶ (۲۰۰۰) نیز با مطالعه اعضای

1. Cherniss
2. Gonzalez & Bernard
3. Lackritz
4. Emmerik
5. Bartley
6. Talbot

میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت‌شناختی در...

هیأت علمی رشته پرستاری به نتایجی مشابه رسید و نشان داد ۴۰ درصد شرکت‌کنندگان دچار فرسودگی شغلی هستند و ۷۳ درصد آن‌ها سطوح بالایی از عدم موفقیت فردی را تجربه می‌کنند. در داخل کشور بیشتر پژوهش‌ها در زمینه فرسودگی شغلی در مورد معلمان شاغل در آموزش و پرورش انجام (مهاجر، ۱۳۸۲ و یوزباشی، ۱۳۸۳) و در اکثر معلمان درجاتی از فرسودگی خفیف تا شدید گزارش شده است (قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی، ۱۳۸۵). یافته‌های پژوهش احمدی‌علون‌آبادی و عابدی (۱۳۸۶) نشان‌دهنده آن است که میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در عملکرد شخصی بیش از حد متوسط و در ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت کمتر از حد متوسط بوده است.

میزان فرسودگی شغلی در ابعاد مختلف بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی معلمان متفاوت است. هر چند پژوهش‌های انجام شده پیرامون فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی به یافته‌های همسان و در برخی موارد متناقض دست‌یافته‌اند، با این حال نتایج بیشتر پژوهش‌ها حاکی از آن است که متغیرهای جمعیت‌شناختی رابطه معناداری با فرسودگی شغلی دارد و اعضای هیأت علمی جوان، مجرد، با سابقه کاری و مرتبه علمی پایین‌تر فرسودگی شغلی بیشتری گزارش می‌دهند (ماسلاچ، ۲۰۰۱؛ راش، ۲۰۰۴؛ بارتلی، ۲۰۰۶ و کامرچیرو، ۲۰۰۸). با این حال برخی پژوهش‌ها نیز رابطه معناداری بین برخی از این متغیرها مانند جنس (گنزالس و برنارد، ۲۰۰۶؛ احمدی‌علون‌آبادی و عابدی، ۱۳۸۶)، نوع استخدام و سطح تحصیلات (کلیبون^۱، ۲۰۰۸)، مرتبه علمی (ریچاردسون، ۲۰۰۶ و لاکریترز، ۲۰۰۴) وضعیت تأهل و سابقه خدمت (گنزالس و برنارد، ۲۰۰۶) با فرسودگی شغلی گزارش نداده‌اند یا نتایج آن‌ها برخلاف نتایج فوق بوده است.

شناخت وضعیت اعضای هیأت علمی دانشگاه از ابعاد مختلف، می‌تواند مسئولین و برنامه‌ریزان و حتی خود اعضای هیأت علمی را در جهت تصمیم‌گیری‌های مؤثرتر، بهبود وضعیت موجود، کیفیت زندگی کاری و در نهایت افزایش اثربخشی یاری نماید. با این حال در ارتباط با فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی پژوهش‌های معدودی در ایران انجام شده است، و این درحالی است که، اعضای هیأت علمی امروزه با تقاضاهای بسیار زیادی در محیط کارشان مواجه هستند. نوآوری، رهبری، سازماندهی، انتقال مؤثر مطالب آموزشی و برخورداری از مهارت‌های تخصصی پیشرفته، برخی از انتظاراتی است که اعضای هیأت علمی با آن مواجه هستند (ایوانز^۲، ۲۰۰۱؛ به نقل از بارتلی ۲۰۰۶). همچنین اعضای هیأت علمی با چالش‌های زیادی روبه‌رو هستند؛ تعارض با مدیریت، تقاضاهای کاری بالا (فشار برای تدریس و راهنمایی مؤثر در حالی که باید پژوهش‌های قابل نشر نیز ارائه دهند)، دانشجویان بی‌تفاوت نسبت به یادگیری، کلاس‌های

1. Claybon
2. Evans

شلوغ و احساس فشار در مورد جذب منابع مالی برای دانشگاه، برخی از این چالش‌ها هستند. این در حالی است که اگر آثار فرسودگی به سرعت مورد توجه قرار نگیرند، موجب کاهش بهره‌وری، غیبت بیشتر، استرس مزمن و حتی ترک شغل می‌شود (ماسلاچ و همکاران ۱۹۹۶). تعداد اندک پژوهش‌ها در مورد فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی و افزایش استخدام اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های مختلف، موجب شده است که پژوهشگران نسبت به انجام پژوهش در این حوزه تأکید کنند (لاکریتز، ۲۰۰۴). با توجه به موارد فوق، رسیدگی و پرداختن به کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه، مستلزم داشتن اطلاعات از وضعیت آن‌ها در زمینه‌های مختلف است. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر آگاهی از میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی است و برای دستیابی به این هدف سؤالات زیر مطرح شد:

۱. براساس الگوی ماسلاچ، اعضای هیأت علمی تا چه اندازه از تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی برخوردارند؟
۲. آیا میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی در ابعاد مختلف (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) براساس متغیرهای سن، جنس، سابقه کار، وضعیت تأهل، نوع استخدام، رشته تخصصی و مرتبه علمی تفاوت دارد؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی شاغل دانشگاه شهید بهشتی در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ بودند. براساس آمار معاونت منابع انسانی دانشگاه شهید بهشتی تعداد اعضای هیأت علمی این دانشگاه در سال مذکور ۵۳۲ نفر بود که در ۱۳ دانشکده و چهار پژوهشکده مشغول به کار بودند. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و جدول کرجسی^۱ و مورگان^۲ (۱۹۷۰، به نقل از خوی‌نژاد، ۱۳۸۰)، برابر با ۲۲۳ نفر تعیین شد. در این پژوهش براساس دانشکده محل خدمت اعضای نمونه از نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب برای انتخاب شرکت‌کنندگان استفاده شد. نرخ نهایی تکمیل در پژوهش حاضر حدود ۷۰٪ بود و ۱۵۶ پرسشنامه کامل بازگردانده شد.

1. Kergcie
2. Morgan

ابزار پژوهش

۱. مقیاس فرسودگی شغلی ماسلاچ - نسخه معلمان^۱. مقیاس فرسودگی شغلی ماسلاچ - فرم معلمان توسط ماسلاچ و همکاران (۱۹۹۶) تهیه شده است. این پرسشنامه ۲۲ گویه دارد که فراوانی، شدت احساسات و نگرش افراد نسبت به کارشان و دانش‌آموزانی را که با آن‌ها کار می‌کند بر مبنای طیف لیکرت اندازه می‌گیرد. پرسشنامه فرسودگی شغلی از ۳ خرده‌مقیاس تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی تشکیل شده است. خرده‌مقیاس تحلیل عاطفی، خستگی و تحلیل فرد را توسط کارش می‌سنجد. خرده‌مقیاس مسخ شخصیت واکنش‌های بی-عاطفه و غیرشخصی نسبت به دریافت‌کنندگان یک خدمت، عدم توجه و دقت در درمان یا آموزش را اندازه می‌گیرد. خرده‌مقیاس موفقیت فردی، احساس و شایستگی موفقیت در کار به همراه دیگران را می‌سنجد (ماسلاچ و همکاران، ۱۹۹۶).

شیوه پاسخ‌گویی افراد به هر یک از گویه‌های پرسشنامه از دو دستورالعمل شدت و فراوانی پیروی می‌کند. در دستورالعمل فراوانی، تعداد دفعات و در دستورالعمل شدت، میزان شدتی که فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه توسط فرد تجربه شده است سنجیده می‌شود. براساس گزارش ماسلاچ و همکاران (۱۹۹۶)، پاسخ افراد براساس شیوه فراوانی و شدت از همبستگی بالایی برخوردار است؛ با این حال کاربرد دستور فراوانی را پیشنهاد نموده‌اند. در این پژوهش نیز افراد به تمامی گویه‌های پرسشنامه براساس دستور فراوانی پاسخ داده‌اند. این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از صفر تا ۶ تنظیم شده است. جهت سؤالات بر مبنای نسخه اصلی پرسشنامه فرسودگی در هر سه مؤلفه مثبت است. اما در بسیاری از پژوهش‌ها جهت سؤالات در مؤلفه موفقیت فردی منفی بوده و بدین ترتیب این مؤلفه عدم موفقیت فردی نامیده شده است، با این حال در پژوهش حاضر مطابق نسخه اصلی جهت سؤالات در هر سه مؤلفه مثبت است.

ماسلاچ و همکاران (۱۹۹۶) ضریب پایایی مقیاس فرسودگی شغلی را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه محاسبه نموده و نتایج زیر را گزارش کرده‌اند. برای تحلیل عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و موفقیت فردی ۰/۷۱. در ایران نیز یک مطالعه مقدماتی که توسط بدری‌گرگری (۱۳۷۴)، در مورد ۵۰ معلم صورت گرفت، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضرایب پایایی زیر را برای این مقیاس گزارش داده است: برای تحلیل عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و عدم موفقیت فردی ۰/۷۴. بخشایی (۱۳۸۷) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه پرسشنامه مذکور را بررسی نمود. بنا بر گزارش وی این پرسشنامه از همسانی درونی مناسبی برخوردار است و یک عامل زیربنایی برای گویه‌های آن

1. Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES)

وجود دارد. در مطالعه حاضر نیز پایایی این ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه به ترتیب زیر محاسبه شده است. برای تحلیل عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۴۷ و عدم موفقیت فردی ۰/۸۱. و ضریب پایایی کل مقیاس برابر با ۰/۸۲ محاسبه شد.

۲. پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی. این پرسشنامه محقق ساخته دارای هفت سؤال است. از طریق این پرسشنامه اطلاعاتی در مورد سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه کار، حیطة تخصصی، نوع استخدام و مرتبه علمی به دست آمده است.

۳. شیوه اجرای پژوهش. به منظور جمع‌آوری داده‌ها پس از ترجمه مقیاس فرسودگی شغلی ماسلاچ و انجام اصلاحات لازم برای منطبق نمودن مقیاس با زمینه مورد مطالعه و ساخت پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، پرسشنامه‌ها در بین اعضای نمونه توزیع شد. همچنین جهت ارتقاء نرخ تکمیل دو مرتبه پیگیری، هرکدام به فاصله یک هفته، به عمل آمد.

یافته‌ها

به منظور درک روشن وضعیت فرسودگی شغلی اعضای نمونه، داده‌های توصیفی مربوط به فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در ابعاد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی به تفکیک برای هر یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی، سن، جنس، سابقه کار، وضعیت تأهل، نوع استخدام، رشته تخصصی و مرتبه علمی در جدول ۱ آمده است.

میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت‌شناختی در...

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد فرسودگی شغلی در ابعاد سه‌گانه آن به تفکیک متغیرهای جمعیت‌شناختی

ابعاد فرسودگی شغلی		تعداد	درصد	تحلیل عاطفی		مسخ شخصیت		موفقیت فردی	
				انحراف	میانگین	انحراف	میانگین	انحراف	میانگین
جنس	زن	۴۰	۲۵/۶۴	۸/۸۷	۹/۸۲	۱/۰۸	۱/۵۳	۳۹/۳	۶/۵۸
	مرد	۱۱۶	۷۴/۳۶	۸/۷۸	۸/۱۸	۱/۶۸	۲/۳۸	۳۷/۱۴	۸/۷۸
وضعیت تأهل	مجرد	۲۰	۱۲/۸۲	۸/۶	۹/۴۴	۲/۰۵	۲/۸۲	۳۶/۶۵	۸/۸
	متأهل	۱۳۶	۸۷/۱۸	۸/۰۴	۱۲/۴۵	۱/۴۵	۲/۱	۳۷/۸۵	۸/۲۵
سن	۳۰ سال و جوان‌تر	۸	۵/۱۳	۶/۱۳	۶/۱۳	۲/۷۵	۴/۳	۳۵/۱۳	۱۲/۶
	۳۱ تا ۳۵	۱۸	۱۱/۵۴	۱۰/۱۱	۹/۱۳	۱/۱۷	۱/۶۹	۳۹/۸۳	۵/۳۶
	۳۶ تا ۴۰	۲۵	۱۶/۰۳	۷/۶۴	۶/۴	۱/۰۸	۱/۴۴	۳۷/۲	۷/۹
	۴۱ تا ۴۵	۳۲	۲۰/۵۱	۹/۰۶	۹/۲۵	۱/۲۲	۱/۴۳	۳۷/۷۸	۸/۱۴
	۴۶ تا ۵۰	۲۵	۱۶/۰۳	۱۰/۹۲	۱۰/۸۶	۱/۷۶	۲/۶	۳۸/۳۶	۸/۰۸
	۵۱ تا ۵۵	۱۷	۱۰/۹	۸/۲۴	۷/۹۶	۱/۰۶	۱/۳۹	۳۵/۷۱	۱۰/۵
	۵۶ تا ۶۰	۱۸	۱۱/۵۴	۹/۳۹	۱۰/۹	۱/۸۳	۲/۴۳	۳۶/۴۴	۷/۹
	۶۰ سال و بالاتر	۱۳	۸/۳۳	۳/۶۹	۴/۰۵	۲/۶۲	۳/۲۳	۴۰/۰۸	۸/۲۸
سابقه کار	۵ سال و کمتر	۴۴	۲۸/۲	۸/۶۸	۷/۸۴	۱/۵۹	۲/۴۵	۳۷/۹۱	۸/۳۹
	۶ تا ۱۰	۲۲	۱۴/۱	۷/۴۵	۷/۳۸	۱	۱/۰۲	۳۸/۱۸	۸/۱۶
	۱۱ تا ۱۵	۲۶	۱۶/۶۶	۱۰/۱۵	۹/۷۸	۱/۵۸	۲/۳۲	۳۸/۰۸	۸/۱۷
	۱۶ تا ۲۰	۳۲	۲۰/۵۱	۸/۷۸	۹/۳۲	۱/۴۷	۱/۸۷	۳۵/۵۶	۹/۱۹
	۲۱ و بالاتر	۳۲	۲۰/۵۱	۷/۸۴	۹/۸۸	۱/۸۱	۲/۶۸	۳۸/۸۸	۷/۵۸
رشته تخصصی	ریاضی	۱۳	۸/۳۳	۵/۳۱	۳/۹۷	۱/۴۶	۱/۸۱	۳۹/۴۶	۷/۶۲
	انسانی	۸۵	۵۴/۴۹	۸/۲۹	۹	۱/۷۲	۲/۵۳	۳۷/۴۴	۹/۱۵
	فنی	۲۱	۱۳/۴۶	۷/۴۸	۷/۲	۱	۱/۱	۳۶/۹	۷/۷۱
	تجربی	۳۷	۲۳/۷۲	۱۱/۱۱	۹/۹۴	۱/۴۱	۲	۳۸/۱۱	۶/۹
نوع استخدام	رسمی	۸۳	۵۳/۲	۸/۲۲	۹/۱۷	۱/۶۵	۲/۳۲	۳۸/۰۶	۸/۱۲
	آزمایشی	۲۹	۱۸/۵۹	۹/۹۷	۹	۱/۱۷	۱/۴۴	۳۶/۲۸	۸/۵۴
	قراردادی	۴۴	۲۸/۲	۸/۴۳	۸/۰۳	۱/۵۲	۲/۴۲	۳۷/۹۳	۸/۵۸
رتبه علمی	مربی	۲۱	۱۳/۴۶	۱۰/۱۴	۱۰/۲	۱/۷۶	۲/۸۳	۳۶/۲۹	۱۰/۲۶
	استادیار	۱۰۳	۶۶/۰۲	۹/۰۸	۹/۲۴	۱/۲۶	۱/۹۵	۳۸/۱۲	۷/۹
	دانشیار	۱۹	۱۲/۱۸	۵/۰۵	۳/۹۲	۱/۸۹	۲/۰۵	۳۹/۵۳	۵/۹۸
	استاد	۱۳	۸/۳۳	۷/۵۴	۷/۲۴	۲/۶۹	۲/۹۲	۳۷/۱۵	۱۰/۱۷

با توجه به جدول ۱ میانگین سنی اعضای هیأت علمی شرکت‌کننده در پژوهش ۴۵/۸۱ سال و میانگین سابقه کاری آن‌ها ۱۳/۶۸ سال است. همچنین تعداد شرکت‌کنندگان مرد ۱۱۶ نفر، متأهل ۱۳۶ نفر، رشته انسانی ۸۵ نفر، استخدام رسمی ۸۳ نفر و استادیار ۱۰۳ نفر و بیش از سایر گروه‌ها است.

جدول ۲ فراوانی، میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی شرکت کننده در پژوهش را در ابعاد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی براساس نمره‌های هنجار این مقیاس برای مشاغل آموزشی و در طبقات سه‌گانه فرسودگی پایین، متوسط و بالا نشان می‌دهد.

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی در طبقات سه‌گانه فرسودگی شغلی

ابعاد فرسودگی	طبقات پاسخ		تعداد	درصد	میانگین	انحراف استاندارد
	بالا	متوسط				
تحلیل عاطفی	۲۷ یا بیشتر	۱۷ - ۲۶	۱۰	۶/۴۱	۳۳/۲	۴/۵۴
	پایین	۰ - ۱۶	۱۳۳	۸۵/۲۶	۵/۵۶	۱۸/۷۵
	متوسط	۷ - ۱۲	۶	۳/۸۵	۸/۶۷	۱/۶۳
مسخ شخصیت	۱۳ یا بیشتر	۰ - ۶	۰	۰	-	-
	پایین	۰ - ۶	۱۵۰	۹۶/۱۵	۱/۲۴	۱/۶۹
	متوسط	۳۱ - ۳۸	۳۴	۲۱/۷۹	۲۴/۴۷	۴/۰۷
موفقیت فردی	۳۹ یا بیشتر	۳۲ - ۳۸	۳۸	۲۴/۳۶	۳۵/۹۵	۱/۹۹
	پایین	۰ - ۳۱	۸۴	۵۳/۸۵	۴۳/۸۳	۳/۰۴
	بالا	۳۲ - ۳۸	۳۸	۲۴/۳۶	۳۵/۹۵	۱/۹۹

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، بیشترین درصد فراوانی فرسودگی شغلی در بعد تحلیل عاطفی به میزان ۸۵/۲۶ درصد در طبقه پایین (۰-۱۶) قرار دارد و تنها در حدود ۱۵ درصد اعضای هیأت علمی از نظر تحلیل عاطفی در سطح متوسط و بالا قرار گرفته‌اند. ۹۶/۱۵ درصد اعضای هیأت علمی از نظر فرسودگی شغلی در بعد مسخ شخصیت در طبقه پایین (۰-۶) قرار دارند و هیچ‌کدام از اعضای نمونه سطح بالایی از مسخ شخصیت را نشان نمی‌دهند؛ تنها ۳/۸۵ درصد از اعضای هیأت علمی از نظر مسخ شخصیت در طبقه متوسط (۷-۱۲) قرار دارند. در حدود نیمی (۵۳/۸۵) از اعضای هیأت علمی از نظر میزان موفقیت فردی با توجه به نمره‌های هنجار این عامل، در طبقه بالا قرار دارند و بقیه اعضای نمونه از نظر موفقیت فردی در دو گروه متوسط (۲۴/۳۶ درصد) و پایین (۲۱/۷۹ درصد) قرار گرفته‌اند (نمره‌های شرکت‌کنندگان در این عامل معکوس نشده‌اند). به منظور آگاهی از وضعیت فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی میانگین‌های به دست آمده از نمونه در ابعاد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی با میانگین‌های هنجار شده پرسشنامه فرسودگی شغلی معلمان در هریک از مؤلفه سه‌گانه توسط ماسلاچ و همکاران (۱۹۹۶) مقایسه شد.

با توجه به نتایج آزمون t تک‌گروهی در مؤلفه‌های تحلیل عاطفی ($t = 14/14, P < 0/05$)، مسخ شخصیت ($t = 22/89, P < 0/05$) و موفقیت فردی ($t = 2/22, P < 0/05$) می‌توان نتیجه

میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت‌شناختی در...

گرفت، میزان فرسودگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در ابعاد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی پایین‌تر از میانگین‌های هنجار شده این عوامل توسط ماسلاچ و همکاران (۱۹۹۶) برای معلمان است.

به منظور مقایسه میانگین فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی در بعد تحلیل عاطفی براساس متغیرهای جمعیت‌شناختی، با توجه به تعداد سطوح متغیرها، برای متغیرهای جنس و وضعیت تأهل از آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شد.

جدول ۳. نتایج آزمون t برای مقایسه میانگین نمره‌های فرسودگی شغلی در ابعاد سه‌گانه آن براساس متغیرهای جنس و وضعیت تأهل اعضای هیأت علمی

منبع تغییرات	میانگین	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	درجه آزادی	t	سطح معنی‌داری	تحلیل عاطفی	
							جنس	وضعیت تأهل
تحلیل عاطفی	زن	۹/۸۲	۱/۶۴	۱۵۴	۱/۰۲	۰/۴۹	جنس	وضعیت تأهل
	مرد	۸/۱۸	۴/۴۱	۱۵۴	۲/۱۲	۰/۰۳۶*	وضعیت تأهل	
مسخ شخصیت	زن	۱/۰۸	۰/۶۰۶	۱۵۴	۱/۸۵۱	۰/۰۶۷	جنس	وضعیت تأهل
	مرد	۱/۶۸	۰/۶۰	۱۵۴	۱/۱۴	۰/۲۵۶	وضعیت تأهل	
موفقیت فردی	زن	۳۹/۳	۲/۱۶	۱۵۴	۱/۴۲	۰/۱۵۶	جنس	وضعیت تأهل
	مرد	۳۷/۱۴	۱/۲۰	۱۵۴	۰/۶۰	۰/۵۴۹	وضعیت تأهل	

با توجه به نتایج جدول ۳ تنها بین میانگین‌های فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی در بعد تحلیل عاطفی از نظر متغیر وضعیت تأهل تفاوت معناداری بین اعضای هیأت علمی مجرد و متأهل مشاهده می‌شود و اعضای هیأت علمی مجرد در مقایسه با اعضای هیأت علمی متأهل از فرسودگی شغلی بیشتری در بعد تحلیل عاطفی برخوردارند. در ابعاد مسخ شخصیت و موفقیت فردی تفاوت معناداری بین اعضای هیأت علمی با توجه به متغیرهای جنس و وضعیت تأهل مشاهده نشد. هرچند با توجه به میانگین‌ها در همه موارد اعضای هیأت علمی مجرد فرسودگی شغلی بالاتری گزارش دادند. همچنین مردان از مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی بالاتری برخوردار بودند.

برای مقایسه بین میانگین‌های ابعاد فرسودگی شغلی، در متغیرهای سن، سابقه کار، نوع استخدام، رشته تخصصی و مرتبه علمی اعضای هیأت علمی از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه

استفاده شد. نتایج این آزمون‌ها نشان می‌دهد هیچ‌یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی سن، سابقه کار، رشته تخصصی، نوع استخدام و مرتبه علمی تفاوت معناداری بین میانگین‌های گروه‌ها از نظر فرسودگی شغلی در ابعاد تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری

با وجود شواهدی مبنی بر فرسودگی شغلی در بین اعضای هیأت علمی شاغل در آموزش عالی (دوبلی و هایند، ۱۹۹۸؛ ویجمن، ۱۹۹۹؛ لاکریتز، ۲۰۰۴؛ هوگان و مک‌نایس^۱، ۲۰۰۷؛ کامرچیرو، ۲۰۰۸)، در مطالعه حاضر میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی به طور معناداری پایین‌تر از میانگین هنجار شده پرسشنامه فرسودگی شغلی - مقیاس معلمان توسط ماسلاچ و همکاران (۱۹۹۶) در ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت است. این نتایج با پژوهش‌های راش، (۲۰۰۴)؛ بارتلی، (۲۰۰۶)؛ ریچاردسون (۲۰۰۶)؛ غباری‌بناب، نبوی و شیرکول (۱۳۸۴)؛ احمدی علون آبادی و عابدی (۱۳۸۶) و کلیبون (۲۰۰۸) همسو است. به رغم پایین بودن فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی در ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت؛ میانگین اعضای هیأت علمی در بعد موفقیت فردی پایین‌تر از نمره‌های هنجار است و ۴۷٪ آن‌ها عدم موفقیت فردی متوسط تا بالایی گزارش دادند. یافته‌های پژوهش حاضر در مؤلفه موفقیت فردی با نتایج پژوهش‌های، لاکریتز، (۲۰۰۴)؛ راش (۲۰۰۴)؛ بارتلی (۲۰۰۶)؛ ریچاردسون (۲۰۰۶)؛ کامرچیرو (۲۰۰۸) و کلیبون (۲۰۰۸) مغایرت دارد؛ اما نتایج پژوهش‌های، دوبلی و هایند (۱۹۹۸)؛ ویجمن (۱۹۹۹)؛ هوگان و مک‌نایس، (۲۰۰۷)؛ گورپد، لاکریتز و سینگ^۲ و همکاران (۲۰۰۷)؛ غباری‌بناب و همکاران (۱۳۸۴)؛ قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی (۱۳۸۵) و احمدی علون عابدی و عابدی (۱۳۸۶) را تأیید می‌کند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و پایین بودن میزان تحلیل عاطفی اعضای هیأت علمی شرکت‌کننده در پژوهش می‌توان گفت، اعضای هیأت علمی، از کار با دانشجویان و انجام وظایف شغلی رضایت داشته، روابط بین فردی آن‌ها در سطح مطلوب و استرس شغلی آن‌ها پایین است؛ با این حال به نظر بعضی از پژوهشگران، خودپيچیدگی^۳ موجب کاهش احساس استرس و فرسودگی می‌شود (رادماند و مینیجر^۴، ۲۰۰۴). براساس الگوی خودپيچیدگی، اگر چه ممکن است افراد پیچیده و دارای جوانب متعدد، در دوره‌هایی استرس بالایی را تحمل کنند؛ اما قادر

1. Hogan & McKnight
2. Ghorpade, Lackritz & Singh
3. self-complexity
4. Rothermund & Meiniger

میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت‌شناختی در...

خواهند بود به شکل مثبت با آن مقابله کنند، زیرا آن‌ها تجارب مثبت فراوانی دارند. در مورد اعضای هیأت علمی، احتمالاً برخورداری آن‌ها از منزلت اجتماعی و یا وجود زمینه‌های موفقیت-آمیز دیگر در زندگی شخصی، به آن‌ها در مقابله با عوامل استرس‌زای شغلی کمک کرده و موجب کاهش تحلیل عاطفی آن‌ها شده است. همچنین با توجه به پایین بودن میزان مسخ شخصیت در اعضای هیأت علمی می‌توان گفت، روابط بین‌فردی آن‌ها با دانشجویان و همکاران در سطح مطلوبی است و احتمالاً نوعی فلسفه بدبینی^۱ و واکنش‌های غیرشخصی نسبت به دانشجویان وجود ندارد، هرچند بررسی دقیق‌تر این موضوع نیاز به پژوهش‌های دیگری دارد.

با توجه به الگوی فرسودگی شغلی (ماسلاچ و همکاران، ۱۹۹۶)، عدم موفقیت فردی آخرین بعد فرسودگی شغلی است که احساس کاهش در شایستگی و بهره‌وری فردی و پایین بودن باورهای کارآمدی فرد را نشان می‌دهد. این مؤلفه بیانگر بعد خودارزیابی فرسودگی شغلی است و احساس شایستگی و پیشرفت موفقیت‌آمیز در کار را به همراه دیگران (دانشجویان) می‌سجد و با خودارزیابی منفی معلم از کار با دانش‌آموزان و عدم خشنودی وی از حرفه تدریس مشخص می‌شود. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، اعضای هیأت علمی براساس قضاوتی که در مورد خودشان دارند، احساس کاهش در بهره‌وری و شایستگی می‌کنند؛ آن‌ها ممکن است به دلیل داشتن انتظارات بالا از خود و ناتوانی در دستیابی به آن‌ها، و یا عوامل خارجی از قبیل، انتظارات بیش از حد مدیران، نامناسب بودن نظام پاداش و ارتقاء شغلی (تأکید بیش از حد بر فعالیت‌های پژوهشی و نادیده گرفتن توانایی‌های آموزشی اعضای هیأت علمی)، عدم مشاهده پیشرفت قابل توجه در دانشجویان در طی زمان (چرنیس، ۱۹۹۵)، روشن نبودن بازده کار و عدم رضایت از موقعیت شغلی، احساس عدم موفقیت فردی کنند. احساس عدم موفقیت فردی به‌خصوص برای معلمان از اهمیت اساسی برخوردار است. اکثر معلمان، با هدف کمک به دانش‌آموزان در یادگیری و فراهم نمودن زمینه‌های رشد برای آنان وارد این حرفه شده‌اند. وقتی احساس نمایند در رسیدن به اهداف ارزشمند تدریس موفق نشده‌اند، بر اهداف پایین‌تری چون دریافت پاداش متمرکز می‌شوند (ماسلاچ و همکاران، ۱۹۹۶).

از بین متغیرهای جمعیت‌شناختی تنها در متغیر وضعیت تأهل تفاوت معناداری در میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی مشاهده شد و اعضای هیأت علمی مجرد تحلیل عاطفی بالاتری گزارش کردند؛ نتایج پژوهش‌های، ماسلاچ و همکاران (۱۹۹۶)؛ ماسلاچ و همکاران (۲۰۰۱)؛ گورپد و همکاران (۲۰۰۷) و احمدی علون عابدی و عابدی (۱۳۸۶) یافته‌های پژوهش حاضر را تأیید می‌کنند. در مقابل برخی دیگر از پژوهشگران تفاوت معناداری در تحلیل عاطفی

1. cynicism

بین اعضای هیأت علمی مجرد و متأهل گزارش داده‌اند (گنزالس و برنارد، ۲۰۰۶؛ راش، ۲۰۰۴؛ یوزباشی، ۱۳۸۳؛ غباری‌بناب، ۱۳۸۴ و بارتلی، ۲۰۰۶). علاوه بر تحلیل عاطفی در ابعاد مسخ شخصیت، و عدم موفقیت فردی نیز میزان فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی مجرد نسبت به افراد متأهل بالاتر بود که این امر شاید به دلیل پایین بودن خود پیچیدگی زندگی شخصی افراد مجرد و محدودیت آن‌ها در جبران مشکلات شغلی با عوامل موفقیت در سایر ابعاد زندگی مانند ازدواج و فرزندان باشد.

اگرچه از نظر سن تفاوت معناداری بین گروه‌ها مشاهده نشد، اما در هر سه بعد فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی جوان فرسودگی شغلی بیشتری گزارش داده‌اند. بنابراین نیاز است دانشگاه به منظور حمایت از اعضای هیأت علمی جوان و کاهش فرسودگی شغلی آن‌ها اقدامات مؤثری انجام دهد. یکی از اقدامات مفید در این زمینه می‌تواند تشویق و ترغیب اعضای هیأت علمی باتجربه و برجسته نسبت به حمایت علمی و روانی از اعضای هیأت علمی جوان و کم - تجربه باشد. همچنین وجود نظام توانمندسازی هیأت علمی در داخل دانشگاه از بعد تخصصی و حرفه‌ای مطمئناً می‌تواند در جهت تشویق و علاقه‌مندسازی افراد به کار و پیشگیری از بروز احساس فرسودگی شغلی در اعضای هیأت علمی مؤثر واقع گردد.

منابع

- احمدی‌علون‌آبادی، سید احمد، و عابدی، محمدرضا. (۱۳۸۶). *بررسی میزان فشار روانی و فرسودگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان و مقایسه آن در زن و مرد، متأهل و مجرد و سابقه خدمت آنان*. طرح پژوهشی دانشگاه اصفهان.
- بخشایی، فرح. (۱۳۸۷). *رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه تهران. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- بدری گرگری، رحیم. (۱۳۷۴). *سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی. دانشگاه تربیت مدرس. دانشکده علوم انسانی.
- خوی‌نژاد، غلامرضا. (۱۳۸۰). *روش‌های پژوهش در علوم تربیتی*. تهران: انتشارات سمت.
- غباری‌بناب، باقر، نبوی، محمد، و شیرکول، ماندانا. (۱۳۸۴). *عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان نابینا، ناشنوا و عادی در مقطع راهنمایی شهر تهران*. *مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی*. ۳۵ (۲): ۱۰۹-۱۳۵.
- قدیمی مقدم، ملک محمد، و حسینی طباطبایی، فوزیه. (۱۳۸۵). *شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان و کارکنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه آن با جنسیت، مدرک تحصیلی، مقطع شغلی و موقعیت جغرافیایی*. *پژوهش‌های روان‌شناختی*. ۹ (۱۷): ۵۶-۷۳.

میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت‌شناختی در...

مهاجر، مهدی. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، دانشگاه تبریز. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

یوزباشی، زهرا. (۱۳۸۳). بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس متوسطه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، دانشگاه الزهراء (س). دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

Bartly, E. A. (2006). *Correlates of occupational burnout in counselor educators* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 3190888)

Cherniss, C. (1995). *Beyond burnout helping teachers, nurses, therapists, and lawyers, recover from stress and disillusionment*. New York: Routledge.

Claybon, P. L. (2008). *A case study of burnout experiences of faculty who teach online graduate courses* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 3303736)

Comerchero, V. (2008). *Gender, tenure status, teacher efficacy, perfectionism and teacher burnout* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 3302113)

Doyle, C., & Hind, P. (1998). Occupational stress burnout and job status in female academics. *Gender Work and Organizations*, 5: 67-82.

Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and personality: Evidence from academia. *Journal of Career Assessment*, 15: 240-256.

Gonzalez, S. & Bernard, H. (2006). Academic workload typologies and burnout among faculty in seventh-day advents colleges and universities in North America. *Journal of Research on Christian Education*. 15(1): 13-37.

Hogan, R. L., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *Internet and Higher Education*, 10: 117-124.

Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance and demographic issues. *Teaching & Teacher Education*, 20: 713-730.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *The Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). Mountain View, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology & Health*, 16 (5): 607-612.

Rothermund, K., & Meiniger, C. (2004). Stress-buffering effects of self-complexity. Reduced affective spillover or self-regulatory processes? *Self and Identity*. 3(3): 263-281.

Rush, R. R. (2004). *The influence of selected factors on burnout among faculty in higher education* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 3112713)

Richardson, M. J. (2006). *Exploring burnout and renewal among music therapy faculty* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 3215953)

- Talbot, L. A. (2000). Burnout and humor usage among community college nursing faculty. *Journal of Research & Practice*, 24: 359-374.
- Wageman, J. (1999). *Burnout among postsecondary faculty in North Dakota* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 9949643)

Archive of SID